

**Парінова А. О.,**  
здобувачка кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ОСІБ, ЯКІ ЗДОБУВАЮТЬ ПІСЛЯДИПЛОМНУ ОСВІТУ

### SEPARATE ISSUES OF LEGAL REGULATION OF THE LABOR RELATIONS OF PERSONS RECEIVING POSTGRADUATE EDUCATION

Стаття присвячена висвітленню питань правового регулювання трудових відносин осіб, які здобувають післядипломну освіту. Зроблено аналіз освітнього та трудового законодавства щодо стану регламентації реалізації права на працю особами, які навчаються впродовж життя. Наводиться позиція вчених щодо визначення поняття освіти, зазначаються форми післядипломної освіти. Доведено некоректність використання терміну «післядипломна освіта», замість аргументовано пропонується вживати поняття освіта впродовж життя чи освіта дорослих. Зроблено висновок, що у сучасних українських умовах зацікавленість в ефективному розвитку освіти впродовж життя проявляють як роботодавці та працівники, так держава та суспільство в цілому, що є відображенням загальносвітової тенденції щодо підвищення значущості освіти як важливого чинника соціально-економічного розвитку. Акцентовано увагу на вагомому значенні трудових відносин в аспекті розвитку освіти впродовж життя. Відстоюється позиція, що освіту впродовж життя треба розуміти як важливе соціально-педагогічне явище, яке за умови розвитку і утвердження в державі може подолати таке явище як безробіття. Вказується, що система національних інститутів формальної освіти є основоположним джерелом навчання людини протягом усього життя.

Проаналізовано підходи зарубіжних країн щодо становлення інституту освіти впродовж життя. Запропоновано переглянути підхід, який зараз наявний у діючому трудовому законодавстві та у проекті Трудового кодексу щодо висвітлення освітньо-трудова відносин. Зазначено, що освітньо-трудова відносина містять набагато більший спектр питань правового регулювання, а ніж просто «пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням».

Зазначено, що освіта впродовж життя стає тим зв'язуючим містком між динамічним розвитком інформаційних технологій, становленням нових суспільних відносин, появою нових форм зайнятості. Вона орієнтує на те, що має створюватися надійний синтез освітніх і трудових відносин з метою забезпечення гідного рівня життя населення у сучасних умовах розвитку ринкової економіки.

**Ключові слова:** здобувачі освіти, післядипломна освіта, освітньо-трудова відносина, освіта впродовж життя, зайнятість.

The article is devoted to covering the issues of legal regulation of employment relations of persons receiving postgraduate education. The analysis of the educational and labor legislation on the state of regulation of the exercise of the right to work by the lifelong learners is made. The positions of scientists on defining the concept of education are given, the forms of postgraduate education are indicated. The use of the term "postgraduate education" has not been proven correct, instead it is suggested to use the concept of lifelong education or adult education instead. It is concluded that in modern Ukrainian conditions, both employers and employees, as well as the state and society as a whole, show interest in the effective development of education throughout life, which is a reflection of the global tendency to increase the importance of education as an important factor of socio-economic development. Emphasis is placed on the importance of labor relations in the aspect of the development of lifelong learning. It is argued that lifelong learning should be understood as an important socio-pedagogical phenomenon that, if developed and approved in the state, can overcome such a phenomenon as unemployment. It is stated that the system of national institutes of formal education is a fundamental source of lifelong learning.

Approaches of foreign countries to become a lifelong education institute are analyzed. It is proposed to review the approach currently available in the current labor law and in the draft Labor Code to cover education and labor relations. It is noted that educational-labor relations contain a much larger range of legal regulation issues than just "benefits for workers who combine work with training".

It is noted that lifelong learning becomes the link between the dynamic development of information technology, the emergence of new social relations, the emergence of new forms of employment. It focuses on the need to create a sound synthesis of educational and labor relations in order to ensure a decent standard of living for the population in today's market economy.

**Key words:** job seekers, postgraduate education, educational-labor relations, lifelong learning, employment.

Відповідно до статті 60 Закону України «Про вищу освіту», післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, вмінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду [1]. Згідно зі статтею 18 Закону України «Про освіту», післядипломна освіта передбачає набуття нових та вдоскона-

лення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду. Якщо аналізувати статтю 60 Закону України 1556-VII, то можна прийти до висновку, що до форм післядипломної освіти відносить: розширення профілю (підвищення кваліфікації) та стажування. Однак частина шоста та сьома статті 18 Закону України 2745-VIII говорить що, післядипломна освіта включає:

1) спеціалізацію – профільну спеціалізовану підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціалізації;

2) перепідготовки – освіту дорослих, спрямовану на професійне навчання з метою оволодіння іншою (іншими) професією (професіями);

3) підвищення кваліфікації – набуття особою нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань;

4) стажування – набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності або галузі знань;

5) інтернатуру;

6) лікарську резидентуру.

У спеціальній літературі до форм післядипломної освіти відносять: післядипломну підготовку, аспірантуру, докторантуру, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів. Зазначається, що післядипломна освіта покликана забезпечувати поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю, здобуття нової кваліфікації, наукового ступеня або одержання нового фаху на основі наявного освітнього рівня і досвіду практичної роботи. Післядипломна освіта має задовольняти інтереси громадян у постійному підвищенні професійного рівня відповідно до кон'юнктури ринку праці, виступати засобом соціального захисту, забезпечувати потреби суспільства і держави у висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівцях [2, с.40].

Як бачимо існують різні твердження щодо форм післядипломної освіти, можемо припустити, що це наслідок неоднакового розуміння змісту термінів освіта та післядипломна освіта. Так, за визначенням Г. П. Клімової, освіта – це специфічний вид діяльності щодо навчання й виховання людини. Виходячи з цього, вона є засобом залучення до культури, засвоєння культурної спадщини, формування суб'єктності людини. За умов функціонування освіти як соціального інституту, даний вид діяльності набуває сталий, організований характер і являє собою організовану спільність людей, які пов'язані поміж собою за допомогою спеціальних установ, здійснюють навчання й виховання, трансляцію соціокультурних цінностей в системі дій та відносин [3, с. 116].

Справа в тому, що а ні КЗпП, а ні проект Трудового кодексу України не містять чітких приписів щодо основних форм післядипломної освіти. Тим часом, висока значущість легального визначення зазначених термінів зумовлена не тільки тим, що в них має потребу теорія й практика. Таку потребу має і законодавець, оскільки в процесі правотворчості йому необхідні певні орієнтири, за допомогою яких він міг би правильно визначити юридичну природу створюваних ним правових конструкцій. Нині прийнята й діє значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес післядипломної освіти. Проте часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не

містять єдиних підходів у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб і служб управління персоналом, що зумовлює потребу в поглибленому аналізі всієї нормативної бази, яка впорядковує відносини у царині післядипломної освіти, з метою її подальшого вдосконалення.

Розв'язання існуючих суперечностей інноваційного розвитку системи післядипломної освіти неможливе без вирішення низки нагальних проблем. Так, відповідно до Указу Президента від 25 червня 2013 року № 344/2013 «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» для здійснення стабільного розвитку й нового якісного прориву в національній системі освіти необхідно забезпечити у післядипломній освіті: удосконалення нормативно-правового забезпечення системи післядипломної педагогічної освіти; розроблення стандартів післядипломної педагогічної освіти, зорієнтованих на модернізацію системи перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників і керівників закладів освіти; реалізацію сучасних технологій професійного вдосконалення та підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів системи освіти відповідно до вимог інноваційного розвитку освіти; забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб реформування системи освіти, викликів сучасного суспільного розвитку [4]. З досліджуваної проблематики цікавими та корисними є висновки І.І. Якухно, що були зроблені в ході аналізу сучасного стану розвитку системи післядипломної освіти, а саме:

а) інноваційний розвиток післядипломної педагогічної освіти в Україні стримується низкою внутрішніх суперечностей і проблем, пов'язаних з активним реформуванням галузі;

б) для прискорення трансформації системи післядипломної освіти відповідно до Болонських зобов'язань України та її інтеграції в єдиний європейський освітній простір принципово важливо на теоретичному рівні визначити і сформулювати існуючі суперечності та ключові проблеми з урахуванням ускладнення завдань і умов функціонування основної її ланки – обласних інститутів післядипломної освіти;

в) головною суперечністю інноваційного розвитку системи післядипломної освіти є невідповідність між потребою кардинального оновлення її функцій, змісту та організаційних форм і відсутністю сучасної нормативно-правової бази для запровадження відповідних нововведень;

г) найгострішою проблемою в освітній діяльності обласних інститутів післядипломної освіти залишається невизначеність їхнього інституціонального статусу;

д) за наявності зовнішнього керівництва з боку Міністерства освіти і науки України в післядипломній освіті практично не забезпечується внутрішньо системне управління через відсутність відповідного науково-методичного центру;

е) налагодження механізму внутрішньо системного управління, зокрема, за допомогою визначення інваріантної складової післядипломного навчання педагогічних працівників на основі державних стандартів, є найважливішою передумовою належного функціонування національної системи післядипломної освіти [5].

Тобто сучасна концепція післядипломної освіти визначає її важливою складовою концепції безперервної освіти і повинна містити її головну ціль: становлення й розвиток особистості, визначення людини мірою усіх речей, метою і рушійною силою суспільного прогресу. При цьому в концепції має чітко обґрунтовуватись думка про те, що післядипломна освіта є постійною і необхідною діяльністю людини, що припускає можливість й необхідність для людей будь-якого віку поновлювати, доповнювати та застосовувати раніше отримані знання, уміння, навички, постійно розширювати свій культурно-технічний світогляд, розвивати здібності, удосконалювати обрану спеціальність та набувати нові. Таким чином, за статусом, визначеним ЮНЕСКО, післядипломна освіта є «короною освіти». Між тим, окремі автори розглядають у якості основного предмета дослідження лише процес засвоєння нових знань, оновлення умінь і навичок. Процес розвитку особистості у цьому випадку зводиться до творчого професійного розвитку, пов'язаного з збагаченням інтелектуального потенціалу людини на різних етапах життя. Так, в якості основного висновку в одній з монографій пропонується відмовитись від трактування післядипломної освіти «як процесу, що зводиться лише до засвоєння і споживання знань, а не до виробництва» [6, с. 8].

Однак дослідивши нормативно-правові акти та наукові позиції щодо терміну післядипломна освіта, ми пропонуємо відмовитись від його вживання, а замість нього вживати термін освіта впродовж життя чи освіта дорослих. Ми це пояснюємо тим, що:

– по-перше, відсутнє єдине визначення терміну післядипломна освіта, що призводить до різного тлумачення та неоднакового його розуміння;

– по-друге, поява нових форм освіти, які опосередковано входять до післядипломної освіти, однак не закріплені на законодавчому рівні як її форми;

– по-третє, динамічний розвиток освітньо-трудових відносин, які в свою чергу вимагають реагування і освітнього і трудового законодавства з метою їх регулювання;

– по-четверте, міжнародні освітні документи, на які ми маємо орієнтуватися, говорять нам якраз про освіту впродовж життя та освіту дорослих.

Поготів, частина третя статті 18 Закону України 2745-VIII визначає, що складниками освіти дорослих є:

– післядипломна освіта;

– професійне навчання працівників;

– курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації;

– безперервний професійний розвиток;

– будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою.

Принцип безперервності не вичерпується систематичним поповненням знань, удосконаленням умінь та навичок, а також уявленням про освіту, яка не припиняється з приходом людини в сферу самостійної трудової діяльності [6, с. 8].

У сучасних українських умовах зацікавленість в ефективному розвитку освіти впродовж життя проявляють як роботодавці та працівники, так держава та суспільство в цілому, що є відображенням загальносвітової тенденції щодо підвищення значущості освіти як важливого чинника соціально-економічного розвитку.

Так, виходячи з вивчених підходів Міжнародної Організації Праці, найважливішими принципами, що свідчать про професіоналізм, відносяться безперервність навчання, соціальне партнерство і відповідність вимогам ринку праці й ситуації в сфері зайнятості. Підкреслюється необхідність забезпечити спадкоємність і безперервність процесу підготовки громадян до праці. Але, як ми вже зазначали про післядипломну освіту, так і освіта впродовж життя не знайшла свого відображення.

Ми повністю підтримуємо і погоджуємося з думкою Н. М. Вапнярчук, яка вказує, що при дослідженні цієї проблематики слід відмітити вагому роль трудового права, яке:

1) встановлює правові гарантії для реалізації права громадянина на освіту, в тому числі професійне;

2) стимулює професійне навчання працівників;

3) встановлює кваліфікаційні вимоги до працівників для відповідних видів робіт, тим самим, визначаючи зміст професійного навчання;

4) створює сприятливі умови для суміщення праці та навчання;

5) встановлює пільги і переваги для осіб, які проходять професійне навчання, в тому числі і без відриву від виробництва;

6) встановлює види навчання та їх організаційні форми;

7) встановлює правові форми професійного навчання [7].

Сьогодні справді роль освітньо-трудова підвищується як в науці трудового права, так і на практиці. Тому що бізнес говорить, що хоче мати справжніх фахівців, яких заклади освіти мають готувати орієнтуючись на ринок праці і на його потреби. Таким чином, освіта впродовж життя стає тим зв'язуючим містком між динамічним розвитком інформаційних технологій, становленням нових суспільних відносин, появою нових форм зайнятості. Вона орієнтує на те, що має створюватися надійний синтез освітніх і трудових відносин з метою забезпечення гідного рівня життя населення у сучасних умовах розвитку ринкової економіки.

Освіта впродовж життя як важливе соціально-педагогічне явище спирається на певні національні та міжнародні джерела. До національних джерел належать: інститути формальної освіти, альтернативні освітні системи, інші соціальні інститути (родина, церква, ЗМІ), неформальна та інформальна освіта. У повсякденній свідомості освіту завжди асоціюють з певним інститутом, будь то школа, коледж, заклад вищої освіти. Отже, система національних інститутів формальної освіти є основоположним джерелом навчання людини протягом усього життя.

Однак і ці інститути переживають сьогодні складний період інноваційних змін, пов'язаних як з демографічними процесами, так і новими викликами сучасності. Найбільш радикальні зміни відбулися в системі вищої освіти. По-перше, багато країн Східної Європи, в тому числі і України, зіткнулися з серйозними демографічними проблемами, які зумовили значне зменшення числа вступників. По-друге, в закладах вищої освіти пройшли кардинальні структурні зміни, пов'язані з Болонським процесом та освітньою реформою. По-третє, посилилася конкурентна боротьба на ринку освітніх послуг, в різних країнах світу стали з'являтися елітні університети, підвищилося значення різного роду рейтингів. У сфері вищої освіти все частіше говорять про академічну революцію і так звану особливу місію закладу вищої освіти. Ця місія вельми неоднозначна і включає різні аспекти: трансфер знань, здійснення підприємницької та економічної діяльності, активну участь закладів вищої освіти в соціально-важливих проектах, що мають великий суспільний резонанс. Однак не слід забувати, що спочатку ця особлива функція закладів вищої освіти асоціювалася насамперед з їх новим завданням, сформульованим в ряді країн Західної Європи ще в 70-ті роки минулого століття: створити систему безперервної освіти, що дозволяє різним цільовим групам населення задовольнити свої освітні запити і потреби на різних етапах їх життєдіяльності. Це спонукало університетами істотно розширити спектр надаваних освітніх послуг і знаходити додаткові джерела доходів, як це сталося в закладах Німеччини, Австрії, Угорщини та інших країн Європи. У німецькомовному просторі в науковий обіг увійшов спеціальний термін «наукове підвищення кваліфікації», яким позначають курси підвищення кваліфікації, що проводяться університетами. До складу слухачів таких курсів у багатьох країнах Європи все частіше входять люди старшого та похилого віку. Для України це є сьогодні недостатньо вирішеною проблемою. Іноді заклади вищої освіти не зацікавлені включати літніх людей в систему безперервної освіти, оскільки це не приносить додаткових доходів. У той же час, як показує міжнародний досвід, для літніх людей таке навчання є не стільки питанням підвищення професійної кваліфікації, скільки фактором, що сприяє підтримці соціальних контактів, активної комунікації і самореалізації. Вони готові працювати, але зазнають великих труднощів при влаштуванні на роботу. Тобто можемо стверджувати, що освіта впродовж життя

може вирішити питання із зростаючим безробіттям.

Важливим джерелом організації безперервної освіти є міжнародні освітні стандарти. Противники глобалізації вважають світові освітні стандарти інструментом руйнування національних систем освіти або, щонайменше, інструментом їх уніфікації та позбавлення культурно-історичної своєрідності. На нашу думку, міжнародні освітні стандарти ні в якій мірі не замінюють національні стандарти. Якщо національні стандарти відображають сукупність конкретних вимог, пропонованих в різних країнах до рівня підготовки випускників, то міжнародні освітні стандарти відображають світові тенденції розвитку освіти і, уникаючи конкретизації і деталізації, задають вектор розвитку безперервної освіти. В основі сучасних освітніх стандартів лежить компетентісний підхід і орієнтація на кінцевий результат. Прикладом міжнародного освітнього стандарту може служити Європейська кваліфікаційна рамка безперервної освіти (EQF), яка дозволяє зробити порівнянними компетенції, набуті в університетах різних країн [8].

Маємо зауважити, що Рада Європи затвердила навчання протягом життя як один з основних компонентів європейської соціальної моделі. Таке навчання не обмежується лише сферою освіти; воно також є критичним чинником у сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання і конкурентоспроможності [9].

Європейська стратегія зайнятості (European employment strategy) [10], погоджена 22 липня 2003 р., визначила керівні принципи політики розвитку навчання протягом життя. Ці керівні принципи закликають країни ЄС звернути увагу на дефіцит робочої сили з відповідними навичками і заохочують їх здійснювати всебічні стратегії навчання протягом життя, щоб озброїти громадян навичками, необхідними у сучасній економіці. Керівні принципи визначають необхідність збільшення інвестицій в людські ресурси, особливо через навчання дорослих підприємствами.

На жаль, в діючому КЗпП Глава XIV Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням містить лише одну статтю 216, в якій згадується про післядипломну освіту. Так, згідно зі статтею 216 КЗпП громадяни, які отримують другу (наступну) освіту мають право на щорічну додаткову відпустку. Однак є одне застереження навчання має відбуватися у закладах вищої освіти, які мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, або ж у самих цих підрозділах. У таких випадках, розмір оплачуваної відпустки визначається так само, як і для працюючих осіб старших курсів, які отримують освіту.

Ми пропонуємо взагалі переглянути підхід, який зараз наявний у КЗпП та у проекті Трудового кодексу до висвітлення освітньо-трудова відносин. Адже освітньо-трудова відносина містять набагато більший спектр питань правового регулювання, а ніж просто «пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням». Тим паче ми маємо враховувати усі складники освіти дорослих, які зазначені в частині

третьої статті 18 Закону України 2745-VIII і вважаємо, що в новому Трудовому кодексі мають бути врегульовані питання: освітньо-трудова відносина здобувачів післядипломної освіти, професійного навчання працівників, перепідготовки та підвищен-

ня кваліфікації, засади безперервного професійного розвитку. Окремий розділ має бути присвячений поєднанню роботи з навчанням. А глави цього розділу мають регулювати освітньо-трудова відносина здобувачів різних рівнів освіти.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради України від 19.09.2014. – 2014 р. – № 37-38. – С. 2716.
2. Державна національна програма «Освіта»: Україна XXI століття. – К.: Райдуга, 1994. – 61 с.
3. Климова Г.П. Образование как феномен цивилизации: дис. ... д-ра. филос. наук. – Х., 1997.
4. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013 // Офіц. вісн. Президента України. – 2013. – № 17. – Ст. 550.
5. Якухно І. І. Суперечності інноваційного розвитку післядипломної педагогічної освіти [Електронний ресурс] / І. І. Якухно. – Режим доступу: [http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\\_osvita/vupysku/9/statti/yakuhno.htm](http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/9/statti/yakuhno.htm).
6. Формирование учебной деятельности студентов / Под ред. Ляудис В.М.-М.: МГУ, 1989. – 224 с.
7. Вапнярчук Н. М. Інвестування в систему освіти, підготовки і перепідготовки / Н. М. Вапнярчук // Право та інновації. – Х. – 2013. №4. – С. 57-60.
8. . Болонский процесс: европейские и национальные структуры квалификаций / Под науч. ред. В.И. Байденко. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. С. 76, 94.
9. Making a European area of lifelong learning a reality. – <http://ec.europa.eu/education/>.
10. European Employment Strategy. – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>.